

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

Pengaruh Promosi jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Lestari Pratama Medan

Febrilian Lestario

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email : ebipohan@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job promotion and job stress on employee performance at PT Mega Lestari Pratama Medan. This research uses associative quantitative data analysis method, multiple regression analysis with t-test (partial test), F test (simultaneous test) and coefficient of determination test (R²). The test equipment of this research used multiple linear regression model. The results of the research simultaneously prove that job promotion and job stress affect employee performance. The results of the research partially prove that promotion has an effect on employee performance with a dominant influence. The results of the partial test also prove that work stress has an effect on employee performance.

Keywords : Job Promotion, Job Stress and Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Pada setiap perusahaan, unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama dalam proses kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sebagaimana telah kita ketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya adalah terdapatnya karyawan-karyawan yang bekerja secara efisien. Dan efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Salah satu cara memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan promosi jabatan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar Authority dan Responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Adanya promosi jabatan diharapkan dapat membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya, karena promosi jabatan merupakan rangsangan atau dorongan bagi mereka untuk berlomba dalam memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Faktor lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah stres kerja karyawan akibat dari tekanan pekerjaan maupun tekanan dari faktor keluarga. Pada saat ini, pekerja dari suatu organisasi menghadapi adanya perubahan cultures, languages, rules and new regulations secara internasional yang berdampak terhadap adanya beban kerja, meningkatnya tekanan yang membutuhkan job skills yang lebih baik dan long working hours . Tekanan – tekanan tersebut pada akhirnya memberikan dampak kepada job Stres dari pekerja dari suatu organisasi. Cukup banyak studi literatur yang membahas topik job Stres yang terjadi pada education organization, utamanya.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

Dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari karyawan PT Mega Lestari Pratama Medan sering dihadapkan masalah pada kejenuhan dalam bekerja, tekanan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat dan faktor lain yang menyebabkan stres dalam bekerja. Kondisi seperti ini sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas.

KAJIAN PUSTAKA

Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*Authority*), tanggung jawab (*Responsibility*), serta penghasilan (*Outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Siagian (2010:169) : “Promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”. Handoko (2008:121) : “Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan yang lebih menurut tanggung jawab ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang”.

Indikator-Indikator Promosi jabatan

Indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (2007:107) meliputi hal-hal “Status sosial, Wewenang (*Authority*), Tanggung jawab (*Responsibility*) dan Penghasilan (*Outcomes*)” :

1. Status sosial

Karyawan yang dipromosikan pada jenjang karir yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.

2. Wewenang (*Authority*)

Promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan akan menambah/memperluas wewenangnya dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Promosi jabatan menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal pekerjaannya dimana karyawan yang dipromosikan akan memiliki tanggung jawab besar dari jabatan yang lebih tinggi.

4. Penghasilan (*Outcomes*)

Dengan adanya promosi jabatan maka penghasilan karyawan akan lebih tinggi. Hal ini disebabkan dengan adanya promosi jabatan maka karyawan tersebut akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya

Stres kerja

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal,

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Menurut Mathis (2003:22), menyatakan “Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang”. Menurut Handoko (2008:200), menyatakan “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.” Siagian (2010:300), menyatakan “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya”. Soewondo dikutip dari Gaffar (2012:9), menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya”. Menurut Gibson dari Hermita (2011:32), menyatakan “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Indikator Stres kerja

Seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Stres yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai Stresor mempengaruhi kehidupannya. Indikator-indikator yang dapat menyebabkan stres kerja seseorang menurut Handoko (2008:201), adalah :

1. Beban kerja yang berlebihan

Adanya beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat mempercepat kelelahan kerja sehingga dapat menimbulkan stres

2. Tekanan atau desakan waktu

Apabila terjadi tekanan maupun desakan waktu pada pekerjaan dapat memicu timbulnya stres.

3. Kualitas supervisi yang jelek

Pimpinan (supervisi) yang tidak efektif dalam mengarahkan bawahan akan berdampak pada munculnya stres kerja karyawan.

4. Iklim politik yang tidak aman

Kondisi kerja sesama rekan kerja yang tidak harmonis akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan.

5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Apabila umpan balik dari pekerjaan yang dilaksanakan karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan memicu stres.

6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Kondisi stres akan muncul apabila wewenang tidak cukup dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan pekerjaan mereka.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)

Apabila terjadi peran ganda dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab pekerjaan akan berdampak pada ketidak jelasan tanggung jawab pekerjaan sehingga memicu timbulnya stres.

8. Frustrasi

Karyawan yang frustrasi dalam melaksanakan pekerjaannya rentan menimbulkan stres kerja.

9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Apabila terjadi konflik pribadi dengan kelompok maka akan dapat menimbulkan kondisi ketegangan dan stres kerja.

10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Adanya perbedaan tujuan karyawan dalam bekerja dengan nilai yang diharapkan perusahaan akan berdampak pada stres kerja karyawan.

11. Berbagai bentuk perubahan

Apabila terjadi perubahan kerja yang tidak dikoordinasikan dengan baik dapat menimbulkan stres kerja karyawan

Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Wibowo (2009: 4), menyatakan “kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.” Mangkunegara (2009:67) menyatakan: “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Nawawi (2008:234) menyatakan “perkataan kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material”. Sedangkan Hasibuan (2008:94) menyatakan: “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2001:75), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kooperatif.”

a. Kualitas kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Dapat tidaknya diandalkan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mega Lestari Pratama Medan di Jl. Merbabu No.29 Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari 2013 sampai dengan bulan Juli 2013. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi berjumlah 71 orang dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya kurang dari 100. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda setelah memenuhi asumsi klasik menyangkut normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan software SPSS versi 16.

Hasil Regresi Berganda dan Uji t Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel
Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.582	2.886		1.588	.117
	Promosi jabatan	.648	.097	.627	6.701	.000
	Stres kerja	.144	.067	.202	2.162	.034

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 5.11 uji t dapat diketahui nilai-nilai:

$$a = 4.582$$

$$\beta_1 = 0.648$$

$$\beta_2 = 0.144$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (promosi jabatan dan stres kerja) adalah:

$$Y = 4.582 + 0.648X_1 + 0.144X_2$$

Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4.582 yang artinya jika tidak ada variabel promosi jabatan dan stres kerja maka kinerja karyawan sebesar 4.582. Variabel promosi jabatan menghasilkan $\beta_1 = 0.648$ yang berarti setiap kenaikan variabel promosi jabatan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.648 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel stres kerja menghasilkan $\beta_2 = 0.144$ yang berarti setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.144 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Berikut ini pembahasan hasil pengujian statistik uji t :

1) Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 5.14, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.701 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel promosi jabatan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor promosi jabatan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan..

2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 5.14, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.162 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan probabilitas t yakni sig 0,034 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel stres kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor stres kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan

Pengujian Secara Simultan

Dari pengujian yang dilakukan secara simultan dapat diperoleh pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah : variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel stres kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha$ 0,05., maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha$ 0,05., maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

**Tabel
Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356.449	2	178.224	25.177	.000 ^a
Residual	368.097	52	7.079		
Total	724.545	54			

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Nilai F_{hitung} di atas adalah 25.177 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,13 dengan sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan).

**Tabel
Koefisien Korelasi dan R-Square
Model Summary^b**

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 2 No 3 hal 636- 644

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.554	2.15492

Sumber : Data Diolah 2013

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $r_{xy} = 0,753$, berarti besarnya pengaruh promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat berada di sekitar interval 0,60 – 0,799. Nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,554 menunjukkan sekitar 55,4% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel stres kerja (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi promosi jabatan (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 55,4%. Sisanya ($100\% - 55,4\% = 44,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti kemampuan, pelatihan, motivasi, kompensasi dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 6.701 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik promosi jabatan yang dilakukan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun atasan sekaligus dapat menjadi dasar peningkatan efektivitas pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa promosi jabatan memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan, karena dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan mencapai kinerja yang dilakukan secara bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Yanuarmawan (2012) yang mampu membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 2.162 dengan probabilitas sebesar 0,034. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik manajemen stres kerja yang ada di perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun atasan sekaligus dapat menjadi dasar peningkatan efektivitas pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa manajemen stres kerja memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan, karena dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan mencapai kinerja yang dilakukan secara bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Apriani (2002) yang mampu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah promosi jabatan yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,648, selanjutnya diikuti oleh variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,144. Walaupun demikian kedua variabel tersebut mempunyai peranan yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,567 menunjukkan bahwa kontribusi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

promosi jabatan (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan adalah 56,7%, sisanya yaitu 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t dapat dibuktikan bahwa variabel promosi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima dimana promosi jabatan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,648. Berdasarkan hasil uji t dapat dibuktikan bahwa variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima dimana stres kerja memiliki pengaruh kedua terhadap kinerja yaitu sebesar sebesar 0,144. Berdasarkan hasil uji F untuk variabel promosi jabatan dan stres kerja, dapat dibuktikan variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,567 menunjukkan sekitar 56,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel stres kerja (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja sebesar 43,3%

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Chairunnisah (2010), *Pengaruh Promosi jabatan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*. Depok : Jurnal Manajemen.
- Darsono dan Thjajuk Siswandoko (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Durbin (2002), *Leadership*. Edisi kedua. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, (2008), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Liberty.
- _____. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: Liberty, Edisi Kedua.
- Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung, Cetakan Kedua.
- Hermita (2011), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Makasar : Skripsi Universitas Hasanuddin.
- Irawan, I. (2020). *Perencanaan Keuangan Dan Manajemen Biaya Sebagai Upaya Peningkatan Pendapatan Pelaku Usaha Di Desa Timbang Jaya Kecamatan Bahorok Langkat Sumatera Utara*. *IHSAN: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 2(2), 278-289.
- Iskandar (2004), *Promosi jabatan Dalam Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta : Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moeljono (2003), *Beyond Leadership – 12 Konsep Promosi jabatan* . Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 636- 644

- Nawawi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ketujuh. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University.
- Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Sari, Muis dan Hamid (2012), *Pengaruh Promosi jabatan , Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Makassar : Jurnal Manajemen.
- Sunarni dan Istanti (2007), *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Interbis Sejahtera Palembang*. Palembang : Jurnal Teknik Industri.
- Siagian, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis.*, Bandung : Alfabeta, Cetakan Keempat.
- Thoha (2006). *Promosi jabatan Dalam Manajemen*. Suatu Pendekatan Perilaku, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Usman (2006), *Manajemen – teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Ketiga, Penerbit Bumi Aksara
- Wahyudi dan Suryono (2006), *Analisis Pengaruh Promosi jabatan, Motivasi dan. Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Surakarta : Jurnal Manajemen.
- Wirnata (2011), *Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Kinerja dan Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi)*. Denpasar : Jurnal Manajemen.